

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN SUPERVISOR TERHADAP CWB (*COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR*) PADA UD MEDIA KOMUNIKASI

Feggy Mariani Wiguna dan Dr. Zeplin Jiwa Husada T.,S.T.,M.MT.

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

feggywiguna@gmail.com; zeplin@petra.ac.id

*Abstrak*-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen *supervisor* terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) pada UD Media Komunikasi. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan sampel yang digunakan adalah karyawan UD Media Komunikasi sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode *saturation sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) hal ini terjadi karena ukuran *sample* yang kurang besar, sedangkan kedua variabel lainnya dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang dominan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) ( $Y$ ).

*Kata Kunci*-Lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen *supervisor*, dan *counterproductive work behavior*

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, para ilmuwan telah menyimpulkan bahwa perilaku karyawan sebagai salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kesuksesan dari suatu organisasi. CWB (*Counterproductive Work Behavior*) dapat diartikan sebagai perilaku interpersonal yang menyimpang seperti pelecehan, kekerasan, gosip, mencuri dari rekan kerja atau perilaku lain seperti sengaja bekerja dengan lamban, menyabotasi properti perusahaan, atau menyebarkan informasi rahasia mengenai perusahaan (Avey, Luthans, & Youssef, 2008).

Banyak perusahaan yang gagal dalam memahami pentingnya lingkungan kerja mengenai kepuasan karyawan dan kemudian menghadapi banyak kesulitan selama bekerja. Perusahaan tersebut dinilai lemah secara internal sehingga tidak dapat memperkenalkan produk-produk inovatif mereka ke pasar agar dapat menyaingi para pesaingnya (Aiken, Clarke, & Sloane, 2002). Karyawan merupakan suatu komponen yang penting dalam proses pencapaian visi dan misi dalam perusahaan, mereka harus dapat memenuhi standar kualitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan kualitas kerja mereka. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memotivasi mereka untuk bekerja secara bebas tanpa masalah yang mungkin dapat menghambat mereka dalam memberikan yang terbaik dalam memenuhi standar perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Menurut Rivai (2004), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk dapat mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak kelihatan yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuannya. Menurut Wursanto (2003) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*).

Menurut Neflan dan Setiawati (2014) motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan manusiawi, dan dapat mempengaruhi sikap

dan perilaku seseorang agar mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Rivai (2004) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tak kelihatan yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya.

Arnetz (1999) berpendapat bahwa dalam perusahaan, sebagian besar karyawan memiliki masalah dengan atasan yang tidak dapat menghargai mereka. Manager atas membatasi karyawan dan tidak menciptakan rasa tanggung jawab juga membuat karyawan bekerja dalam kelompok guna meningkatkan kinerja kerja menjadi tinggi. Petterson (1998) berpendapat bahwa interaksi antara karyawan dalam bisnis sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi informasi harus dilakukan dengan benar pada waktu yang tepat sehingga bisnis dapat berjalan dengan lancar, jika ada bentrokan antar rekan kerja maka akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

CWB (*Counterproductive Work Behavior*) banyak ditemukan di antara karyawan yang tidak bekerja secara produktif. Hal ini sering tidak dianggap penting bagi perusahaan, serta tidak terdapat pelaporan bahkan kedua hal ini yakni tidak produktif dan tidak ada pelaporan telah lama terjadi (Bennett & Robinson, 2000). CWB (*Counterproductive Work Behavior*) dapat dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja dan dapat dihasilkan dari berbagai penyebab. Para peneliti menunjukkan bahwa CWB (*Counterproductive Work Behavior*) menimbulkan biaya ekonomi dan sosial yang sangat besar bagi perusahaan yang nilainya dapat mencapai jutaan dollar (Bennett & Robinson, 2000). Menurut Thoah (2001), bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya.

UD Media Komunikasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *technology information & communication* dan telah berdiri sejak tahun 1992 di Makassar. UD Media Komunikasi telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi setiap karyawannya untuk menunjang kinerja kerja dalam perusahaan. Semua tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan apabila dari diri karyawan sendiri tidak memiliki motivasi kerja yang benar. Juga tugas seorang *supervisor* dalam perusahaan ini di-tuntut untuk dapat mengarahkan bawahannya agar semua bekerja secara teratur dan sesuai dengan regulasi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan para pekerjanya untuk berperilaku baik agar dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dengan fasilitas dan lingkungan yang memadai, motivasi kerja yang baik, dan dukungan dari *supervisor*. Hal ini diharapkan agar perilaku para karyawan tidak mengganggu jalannya aktivitas dalam perusahaan dan tidak menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Pada kenyataannya dalam lima tahun terakhir UD Media Komunikasi telah beberapa kali berganti karyawan, hal ini terjadi diduga karena adanya CWB pada karyawan di UD Media Komunikasi. Belum diketahui pasti dari ke-tiga variabel di atas mana yang mendorong para karyawan untuk

melakukan perilaku tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen *supervisor* terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) pada karyawan di UD Media Komunikasi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap CWB di UD Media Komunikasi, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap CWB di UD Media Komunikasi dan 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen *supervisor* terhadap CWB di UD Media Komunikasi.

### Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian

#### Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan CWB (*Counterproductive Work Behavior*)

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga dapat memberikan *prestise*. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan CWB (*Counterproductive Work Behavior*). Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan mengurangi tekanan dan stres bagi karyawan akan pekerjaannya yang bila tidak ditangani akan menimbulkan CWB (*Counterproductive Work Behavior*). Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Ahyari, 1994).

*H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap CWB (Counterproductive Work Behavior) karyawan pada UD Media Komunikasi.*

#### Hubungan antara Motivasi dengan CWB (*Counterproductive Work Behavior*)

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta meng-

arahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan perilaku kerja karyawan yang baik. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan kata lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tampak bahwa ada hubungan positif antara CWB (*Counterproductive Work Behavior*) dengan motivasi kerja karyawan. Adanya motivasi yang benar yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk berperilaku dengan lebih baik sesuai dengan standar perusahaan.

*H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap CWB (Counterproductive Work Behavior) karyawan pada UD Media Komunikasi.*

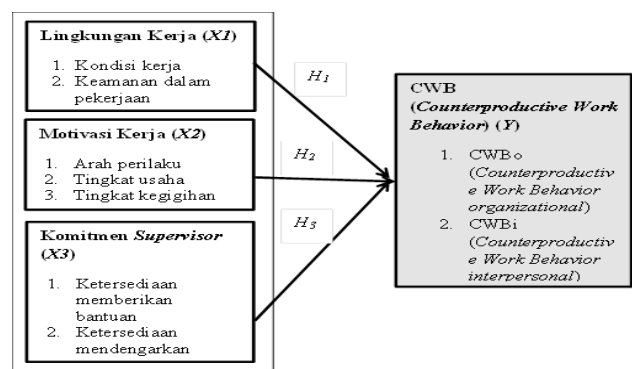
#### Hubungan antara Komitmen Supervisor dengan CWB (*Counterproductive Work Behavior*)

Dalam mengerjakan tugas-tugasnya, karyawan dapat menjunjung tinggi dan lebih berkomitmen terhadap *supervisor* dibandingkan terhadap organisasi. Pentingnya komitmen *supervisor* yang tinggi dapat mengendalikan perilaku seorang karyawan baik dalam mengendalikan perilaku yang baik maupun menekan perilaku yang buruk.

Tampak adanya hubungan antara komitmen *supervisor* dengan CWB (*Counterproductive Work Behavior*). Dimana dengan otoritas *supervisor* sebagai atasan dapat memengaruhi dan mengendalikan perilaku dari seorang karyawan.

*H3: Komitmen Supervisor berpengaruh signifikan terhadap CWB (Counterproductive Work Behavior) karyawan pada UD Media Komunikasi.*

### Kerangka Penelitian



**Gambar 1 Kerangka penelitian**

Sumber: Bennet & Robinson, 2000; Wursanto, 2003; George & Jones, 2005; House & Wells, 1978.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Menurut Wongkar dan Kangmartono (2012) penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatif, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti, serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain termasuk dalam *causal explanations*, karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan hubungan sebab-akibat.

### Gambaran Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Media Komunikasi sebanyak 40 orang dengan besar sampel yang diambil adalah keseluruhan dari karyawan tetap UD Media Komunikasi.

### Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Menggunakan teknik kuesioner sangat efektif dalam pendekatan survei yang lebih *reliable* jika pertanyaan-pertanyaannya terarah dengan baik dan efektif. Dalam penelitian ini para responden diberikan sebuah kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang akan diteliti (Kurniawati, 2005).

Dalam kuesioner ini, responden akan mengisi jawaban dari kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang menunjukkan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.

### Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

#### 1. Mean

Rata-rata hitung suatu himpunan data kuantitatif adalah menjumlahkan seluruh data dibagi dengan banyaknya data yang ada (Kuncoro, 2003). Secara sistematis, rumus *mean* adalah :

$$Me = \frac{\sum x_i}{n} \quad (1)$$

Keterangan :

$Me$  = Mean (rata-rata),  $\Sigma$  = Epsilon (baca jumlah),  $X_i$  = Nilai  $x$  ke  $i$  sampai ke  $n$  dan  $N$  = Jumlah individu

#### 2. Standar Deviasi

Standar deviasi merupakan ukuran penyimpangan yang diperoleh dari akar kuadrat dari rata-rata jumlah kuadrat deviasi antara masing-masing nilai dengan rata-ratanya (Kuncoro, 2003). Secara sistematis, standar deviasi dinyatakan sebagai berikut :

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}} \quad (2)$$

Keterangan :

$S$  = Standar deviasi,  $X_i$  = Nilai data,  $\bar{x}$  = Nilai rata-rata,  $N$  = Jumlah data

#### 3. Interval/Kategori

Setelah mendapatkan hasil jawaban responden dengan menggunakan skala *likert*, maka hasil jawaban tersebut akan dikelompokkan dengan interval kelas. Rumus perhitungan interval kelas :

$$RS = \frac{m-n}{b} \quad (3)$$

Keterangan :

$RS$  = Rentang skor,  $m$  = Skor tertinggi,  $n$  = Skor terendah,  $b$  = jumlah kelas

### Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk memastikan persyaratan untuk menggunakan formulasi regresi berganda. Adapun persyaratan ini bahwa di antara variabel bebas penelitian tidak boleh terjadi heterokedastisitas, multikolinearitas, dan berdistribusi normal (Lawinata & Meliana, 2011).

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam model regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi penyampelan data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan Grafik Normal *P-Plot*, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians dari setiap *error* bersifat heterogen yang berarti melanggar asumsi klasik yang mensyaratkan bahwa varians dari *error* harus bersifat *homogeny*. Pengujian heterodastisitas dilakukan dengan menggunakan analisa grafik *scatterplot*, yaitu variabel dependen pada sumbu  $X$  adalah ZPRED dan variabel independen pada sumbu  $Y$  adalah residualnya SRESID.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan bahwa antara variabel independen mempunyai hubungan langsung (berkolerasi). Cara mendeteksi apakah ada atau tidaknya gangguan multikolinearitas ini adalah dengan melihat besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi pedoman dari suatu model regresi yang bebas dari gangguan multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah data pengamatan yang biasanya tidak hanya didasarkan pada satu variabel saja, melainkan oleh beberapa atau bahkan banyak variabel. Analisis regresi mengukur hubungan antara variabel dependen yang bersifat *metric* dengan satu atau lebih variabel independen yang juga bersifat *metric* (Ghozali, 2005). Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan di UD Media Komunikasi.

Rumus Regresi Linear Berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (4)$$

Keterangan :

$Y$  = CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan,  $\alpha$  = Konstanta regresi,  $\beta_1$  = Koefisien regresi lingkungan kerja,  $\beta_2$  = Koefisien regresi motivasi kerja,  $X_1$  = Variabel lingkungan kerja,  $X_2$  = Variabel motivasi kerja,  $X_3$  = Variabel komitmen *supervisor*

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara nol hingga satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Uji Hipotesis

Alat uji statistik berupa uji  $F$  (uji kelayakan model) dan uji  $t$  (uji parsial), akan digunakan untuk menguji hipotesis yang dipakai. Pengujian hipotesis dengan alat uji dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan kepada karyawan UD Media Komunikasi.

#### 1. Uji $F$ (Kelayakan model)

Uji  $F$  (kelayakan model) merupakan sebuah metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu menjelaskan fenomena yang dianalisis. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipakai sebesar 0,05 dan derajat kebebasan yaitu  $df = (k, (n-k-1))$ , maka akan memperoleh kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika signifikansi  $F_{hitung} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel independen layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis
- Jika signifikansi  $F_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa semua variabel independen tidak layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis

$H_0$  : variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen *supervisor* tidak dapat bersama-

sama menjelaskan variabel CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

$H_1$  : variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen *supervisor* dapat bersama-sama menjelaskan variabel CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

## 2. Uji $t$ (Uji parsial)

Uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2003). Berdasarkan hasil  $T_{hitung}$  dapat pula diketahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dan mana-kah variabel yang berpengaruh dominan dan signifikan (Ghozali, 2005).

$H_0$  :  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , berarti variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara simultan.

$H_1$  :  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , berarti variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara simultan.

Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipakai sebesar 0,05 dan derajat kebebasan yaitu  $df=(k),(n-k-1)$ , maka akan memperoleh kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika signifikansi  $T_{hitung} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara simultan.
- Jika signifikansi  $T_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara simultan.

Rumusan hipotesis yang dipakai :

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

$H_1$  : terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

$H_1$  : terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh komitmen *supervisor* yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

$H_1$  : terdapat pengaruh komitmen *supervisor* yang signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan UD Media Komunikasi.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Di bawah ini akan dijelaskan hasil regresi antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen *supervisor* terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi.

Dari nilai *unstandardized coefficient* yang dihasilkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,837 - 0,214 X_1 - 0,414 X_2 - 0,367 X_3$$

Nilai konstanta = 5,837, menunjukkan besarnya CWB (*Counterproductive Work Behavior*) ( $Y$ ) yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen *supervisor* ( $X_3$ ). Artinya jika lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen *supervisor* ( $X_3$ ) = 0, maka CWB (*Coun-*

*terproductive Work Behavior*) ( $Y$ ) akan sebesar 5,837. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi, selain lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen *supervisor*.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) = -0,214, menunjukkan adanya arah pengaruh negatif lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) ( $Y$ ). Artinya jika lingkungan kerja naik satu satuan (semakin baik), maka CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi akan turun sebesar 0,214, dalam kondisi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) = -0,414, menunjukkan adanya arah pengaruh negatif motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) ( $Y$ ). Artinya jika motivasi kerja naik satu satuan (semakin tinggi), maka CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi akan turun sebesar 0,414, dalam kondisi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien regresi komitmen *supervisor* ( $X_3$ ) = -0,367, menunjukkan adanya arah pengaruh negatif komitmen *supervisor* ( $X_3$ ) terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) ( $Y$ ). Artinya jika komitmen *supervisor* naik satu satuan (semakin tinggi), maka CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi akan turun sebesar 0,367, dalam kondisi variabel bebas lainnya tetap atau tidak berubah.

### Koefisien Determinasi

Tabel 1.

#### Koefisien Determinasi

$R$	$R^2$
0,791	0,626

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,626 menunjukkan bahwa kemampuan lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen *supervisor* dalam menjelaskan variasi perubahan CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi adalah sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan kata lain, CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen *supervisor* sebesar 62,6%, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis

#### Uji $F$ (Uji Kelayakan Model)

Tabel 2.

#### Hasil Uji $F$

Model	Sum of Squares	$df$	Mean Square	$F_{hitung}$	Sig.
Regression	8,204	3	2,735	20,061	0,000
Residual	4,907	36	0,136		
Total	13,111	39			

Sumber: Data diolah

Dari Tabel 2 diketahui uji  $F$  menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen *supervisor* bersama-sama dapat menjelaskan CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi. Hal ini berarti perubahan lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen *supervisor* secara bersama-sama akan mempengaruhi perubahan pada CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi.

### Uji $t$ (Uji Parsial)

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji t**

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	5,837	0,585		9,986	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	-0,214	0,127	-0,175	-1,685	0,101
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	-0,414	0,100	-0,501	-4,147	0,000
Komitmen Supervisor ( $X_3$ )	-0,367	0,130	-0,340	-2,824	0,008

Sumber: Data diolah

Uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,101 > 0,05$ , maka disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi. Koefisien regresi sebesar  $-0,212$  menunjukkan arah pengaruh negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang semakin baik, tidak menurunkan secara signifikan CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi. Berdasarkan hasil ini  $H_1$  yang menduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi, tidak dapat diterima (ditolak). Hal ini kemungkinan terjadi karena kurang besarnya jumlah *sample* yang diteliti sehingga asumsi bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) tidak dapat diterima.

Uji t pengaruh motivasi kerja terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi. Koefisien regresi sebesar  $-0,414$  menunjukkan arah pengaruh negatif, dan pengaruh tersebut signifikan. Hal ini berarti motivasi kerja yang semakin tinggi, akan menurunkan secara signifikan CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi. Berdasarkan hasil ini  $H_2$  yang menduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi, dapat diterima.

Uji t pengaruh komitmen supervisor terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , maka disimpulkan komitmen supervisor berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi. Koefisien regresi sebesar  $-0,367$  menunjukkan arah pengaruh negatif, dan pengaruh tersebut signifikan. Hal ini berarti komitmen supervisor yang semakin tinggi, akan menurunkan secara signifikan CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi. Berdasarkan hasil ini  $H_3$  yang menduga komitmen supervisor berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi, dapat diterima. Berikut adalah nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yang dihasilkan regresi:

**Tabel 4.**  
**Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Variabel	r	$r^2$
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	-0,270	0,073
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	-0,569	0,324
Komitmen Supervisor ( $X_3$ )	-0,426	0,181

Sumber: Data diolah

Dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) pada Tabel 4, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap

CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD Media Komunikasi adalah motivasi kerja dengan nilai  $r^2$  paling besar yaitu 0,324 atau 32,4%.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, melalui jawaban responden telah diperoleh *mean* bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), komitmen supervisor ( $X_3$ ), dan CWB (*Counterproductive Work Behavior*) ( $Y$ ) tergolong tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja nilai keseluruhan *mean* dari jawaban responden sebesar 3,71 menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) di perusahaan dinilai tinggi atau dengan kata lain responden memiliki persepsi yang positif. Hal ini disebabkan oleh hubungan dengan karyawan harmonis dan saling menghargai sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Namun  $H_1$  tidak dapat diterima karena kurang besarnya *sample* penelitian yang mengakibatkan apabila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja yang semakin baik, maka perubahan tersebut tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan CWB (*Counterproductive Work Behavior*).

Pada variabel motivasi kerja nilai keseluruhan *mean* dari jawaban responden sebesar 3,77 menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) di perusahaan dinilai tinggi atau dengan kata lain responden memiliki persepsi yang positif. Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang benar sehingga karyawan tidak memiliki motif lain dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Dari hasil yang didapatkan maka  $H_2$  dapat diterima yang berarti perubahan motivasi kerja yang semakin tinggi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan CWB (*Counterproductive Work Behavior*).

Pada variabel komitmen supervisor nilai keseluruhan *mean* dari jawaban responden sebesar 3,75 menunjukkan bahwa komitmen supervisor ( $X_3$ ) di perusahaan dinilai tinggi atau dengan kata lain responden memiliki persepsi yang positif. Hal ini disebabkan oleh kemampuan supervisor untuk memberikan jalan keluar dan motivasi bagi karyawan yang sedang menghadapi masalah. Dari hasil yang didapatkan maka  $H_3$  dapat diterima yang berarti apabila komitmen supervisor semakin meningkat maka akan memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan CWB (*Counterproductive Work Behavior*).

Melalui hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) di perusahaan Media Komunikasi berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap penyimpangan di tempat kerja (CWB termasuk dalam penyimpangan tersebut). Dari penelitian yang dilakukan oleh Diefendorff dan Metha (2007) diperoleh hasil bahwa apabila seseorang memiliki motivasi yang tidak benar maka mereka akan lebih cenderung melakukan penyimpangan yang bersifat *interpersonal* dan sebaliknya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD. Media Komunikasi. Hal ini dikarenakan ukuran *sample* yang kurang besar sehingga mengakibatkan tingkat kesalahan semakin besar ( $> 0,05$ ).
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD. Media Komunikasi.
3. Komitmen supervisor berpengaruh signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD. Media Komunikasi.

4. Diantara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen *supervisor* variabel yang memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*) karyawan pada UD. Media Komunikasi adalah motivasi kerja. Hal ini dikarenakan hasil signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### Saran

Penelitian yang telah dilakukan, dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *mean* terendah dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 3,55 mengenai kebersihan di perusahaan dapat membuat lingkungan menjadi semakin menyenangkan. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa kebersihan dari suatu perusahaan adalah penting. Maka dari itu diharapkan perusahaan UD Media Komunikasi dapat meningkatkan kebersihan dalam perusahaan sehingga karyawan dapat dengan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, *mean* terendah dari motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3,58 mengenai tetap gigih dan optimis dalam menghadapi suatu masalah. Hal ini berarti sebagian besar dari responden tetap gigih dan optimis walaupun sedang dalam masalah dan perusahaan diharapkan untuk dapat membangun semangat karyawan agar tetap gigih dan optimis walau sedang menghadapi masalah.
3. Berdasarkan hasil penelitian, *mean* terendah dari komitmen *supervisor* ( $X_3$ ) yaitu sebesar 3,66 mengenai kebersihan *supervisor* selalu membantu karyawan ketika sedang menghadapi suatu masalah. Hal ini berarti bahwa tidak hanya memberikan masukan dan jalan keluar tetapi perusahaan diharapkan untuk dapat memberikan bantuan yang *real* melalui *supervisor* yang dapat meringankan masalah yang dihadapi oleh karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, *mean* tertinggi dari CWB (*Counterproductive Work Behavior*) ( $Y$ ) yaitu sebesar 2,68 mengenai keterlambatan dengan alasan yang tidak jelas. Hal ini berarti bahwa karyawan yang terlambat tidak dapat memberikan alasan mengapa ia terlambat untuk datang bekerja, agar tidak merugikan bagi perusahaan diharapkan perusahaan dapat membangun komunikasi yang lebih baik dengan karyawannya supaya segala alasan mengenai keterlambatan dapat ditampung dan dipikirkan solusinya.

#### DAFTAR REFERENSI

- Ahyari, A (1994). *Manajemen produksi: Perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aiken, L., Clarke, S., & Sloane, D. (2002). Hospital staffing, organizational support and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 50(5), 87–94.
- Arnetz, B. (1999). Staff perception of the impact of health care transformation on quality of care. *International Journal for Quality in Health Care*, 11(4), 345–51.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- George, J.M., & Jones, M.G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (5<sup>th</sup> edition). Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS. (3<sup>rd</sup> ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- House, J. S., & Wells, J. A. (1978). Occupational stress, social support and health, *N.I.O.S.H. Document*, 1, 8-29.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniawati, D. (2005). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restaurant Sari Utama Jember. (TA No. 01010191/HTL/2005). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra.
- Lawinata, M., & Meliana, L. (2011). Pengaruh harga produk, deskripsi menu, dan kualitas layanan terhadap persepsi nilai konsumen Pizza Hut Surabaya. (Skripsi No: 33010254/MAN/2011). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Neflan, D., & Setiawati, M. (2014). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage “X” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(1), 199–236.
- Petterson, I. A. (1998). Psychological stressors and well-being in health careworkers: the impact of an intervention program. *Social Science and Medicine*, 47(11), 176–372).
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2001). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Wongkar, F., & Kangmartono, S. W. (2012). Analisa pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel Novotel Surabaya. (Skripsi No: 33010301/MAN/2012). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Wursanto, I. (2003). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.